

農業における労務管理・安全衛生対策について

令和8年11月19日

厚生労働省 茨城労働局 鹿嶋労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



労働基準局広報キャラクター たしかめたん

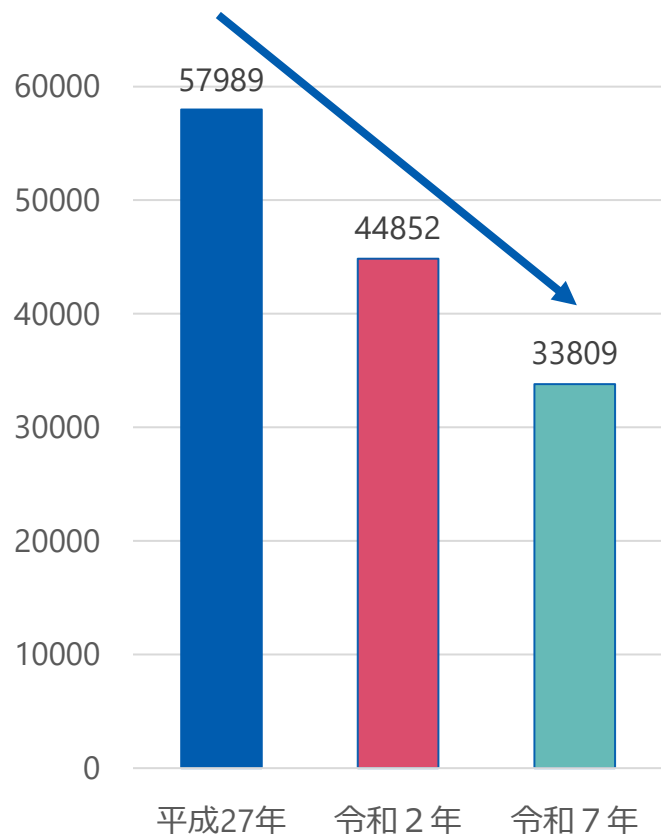
- 1 農業従事者を取り巻く環境
- 2 農業における労務管理について
- 3 農業における安全衛生管理について

- 1 農業従事者を取り巻く環境
- 2 農業における労務管理について
- 3 農業における安全衛生管理について

1 農業従事者を取り巻く環境

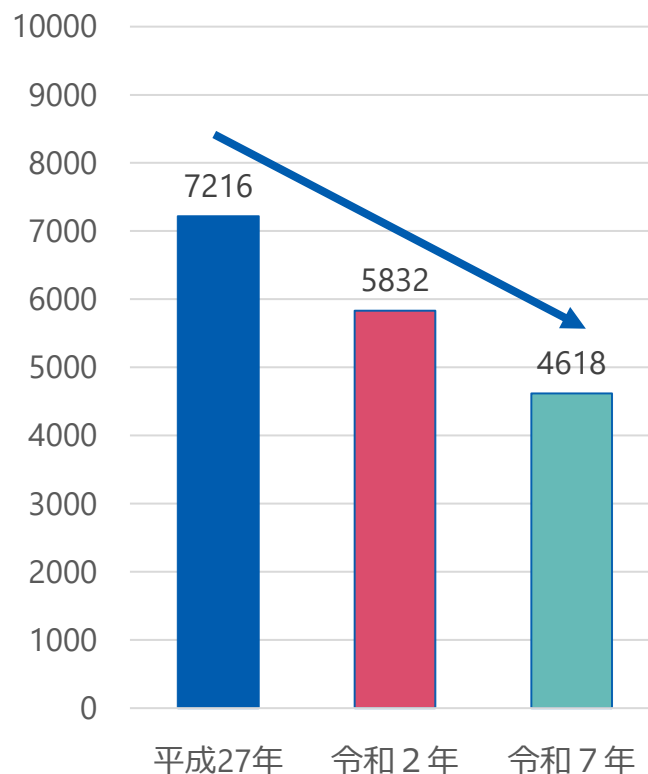
○茨城県においては、農業経営体数（一定規模以上の農産物の生産や受託作業を行う事業者数）の減少傾向が認められる。また、鹿行地域においても同様の傾向である。

茨城県における農業経営体数の推移



※農業経営体とは、一定規模以上の農産物の生産や受託作業を行う事業者のことで、個人経営体（家族経営）と団体経営体（法人経営含む）に分けられる。

鹿行地域における農業経営体数の推移



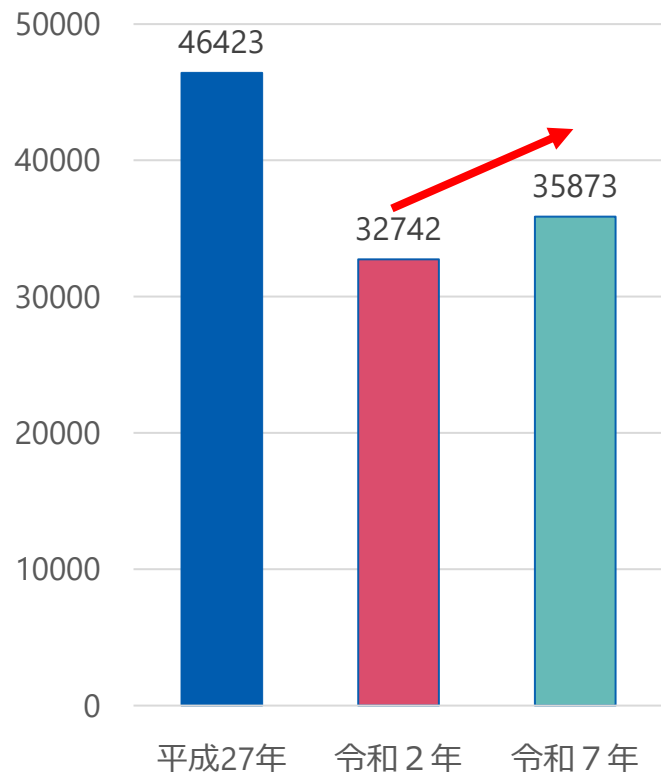
※鹿行地域とは、鹿嶋市、潮来市、神栖市、行方市、銚田市を指す。

1 農業従事者を取り巻く環境

○雇用者の傾向について、茨城県全体については、令和2年から令和7年にかけて、雇用者数が増加に転じている。
鹿行地域においては、令和7年の雇用者数は8357人で、令和2年と比べて微減である。

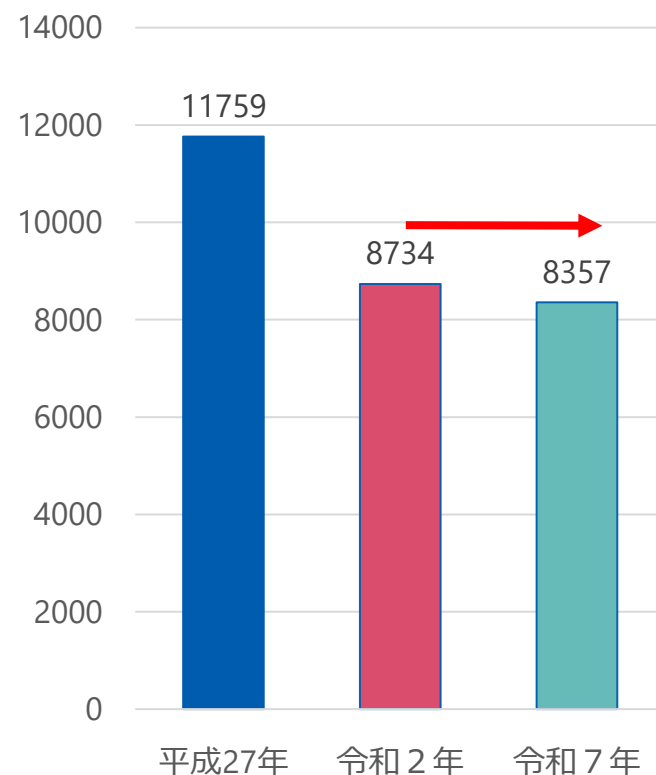
茨城県における雇用者の推移

※単位：人



鹿行地域における雇用者の推移

※単位：人



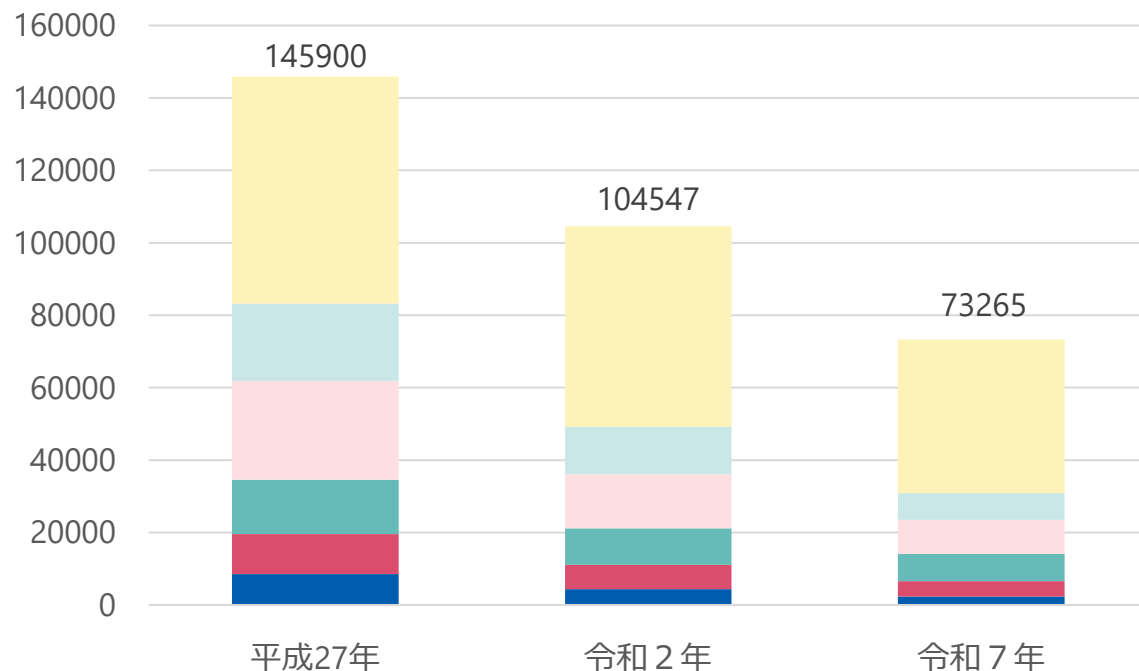
※「雇用者」とは、農作業のために雇った「常雇い」及び「臨時雇い」（手間替え・ゆい（労働交換）、手伝い（金品の授受を伴わない無償の受入労働）を含む。）の合計をいう。
※「常雇い」とは、あらかじめ、年間7か月以上の契約（口頭の契約でもよい。）で農作業のために雇った人をいう。（年間7か月以上の契約で雇う外国人技能実習生を含む。）
※「臨時雇い」とは、「常雇い」に該当しない日雇い・季節雇いなど、農作業のために一時的に雇った人をいい、酪農ヘルパー等の委託した場合の労働は含まない。
7か月以上の契約で雇った人が7か月未満で辞めた場合を含む。

1 農業従事者を取り巻く環境

○茨城県における農業従事者数は5年前、10年前と比べ大幅に減少。令和7年における65歳以上の農業従事者の割合は57.9%で、令和2年と比べ5.0ポイント増加し、農業従事者の高齢化が認められる。

茨城県における農業従事者数

※単位：人



※単位：人

	15～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	計
平成27年	8491	11083	14998	27343	21308	62677	145900
令和2年	4358	6717	10095	14917	13118	55342	104547
令和7年	2371	4217	7488	9465	7328	42396	73265

■ 15～29歳 ■ 30～39歳 ■ 40～49歳 ■ 50～59歳 ■ 60～64歳 ■ 65歳以上

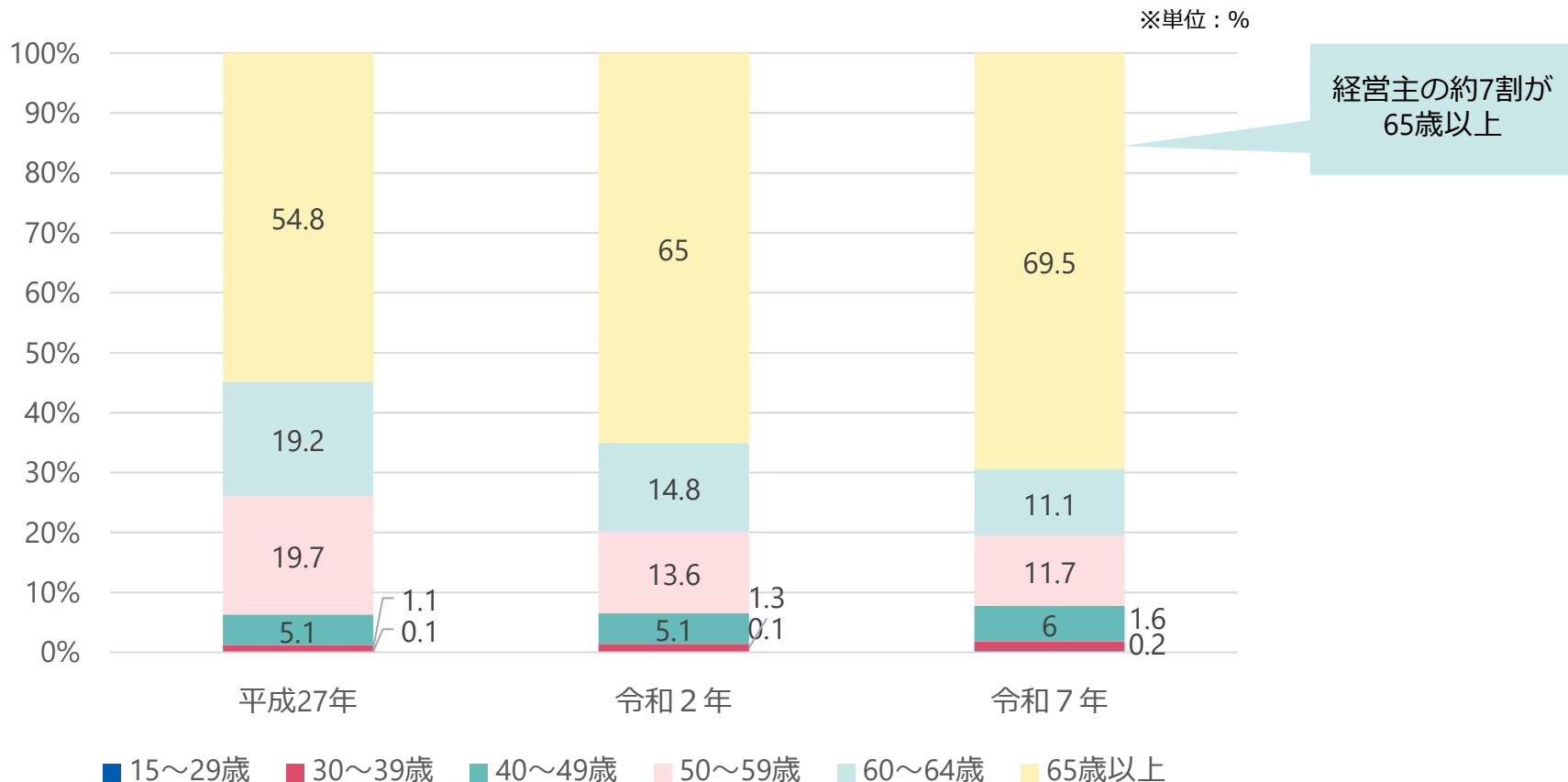
※「農業従事者」とは、15歳以上の世帯員のうち、調査期日前1年間に自営農業に従事した者をいう。

※「世帯員」とは、原則として住居と生計を共にしている者をいう。出稼ぎに出ている人は含むが、通学や就職のためによそに住んでいる子弟は除く。また、住み込みの雇人も除く。

1 農業従事者を取り巻く環境

○農業の個人経営体数の経営主の年齢階層別にみると、令和7年は令和2年と比べ、65歳以上の年齢階層が大幅に増加傾向にある。令和7年では、個人経営体経営主の69.5%が65歳以上となっている。

茨城県における経営主年齢階層別経営体数（構成比）



※「個人経営体」とは、個人（世帯）で事業を行う経営体をいう。なお、法人化して事業を行う経営体は含まない。

※「経営主」とは、農業経営の管理運営の中心となっている者をいい、生産品目や規模、請け負う農作業の決定、具体的な作業時期や作業体制、労働や資本の投入、資金調達といった経営全般を主宰する者をいう。

1 農業従事者を取り巻く環境

○ここまでの整理

- ・茨城県内における農業経営体数は大きく減少傾向にある。鹿行地域も同様の傾向である。
- ・令和2年から令和7年にかけて、茨城県全体では雇用者が増加している。
鹿行地域においても雇用者数は微減で収まっており、農業経営体数の減少に比べると、雇用者の割合は大きくなっている。
- ・農業従事者は平成27年から一貫して大幅に減少しているほか、農業従事者・経営主共高齢化が顕著となっている。

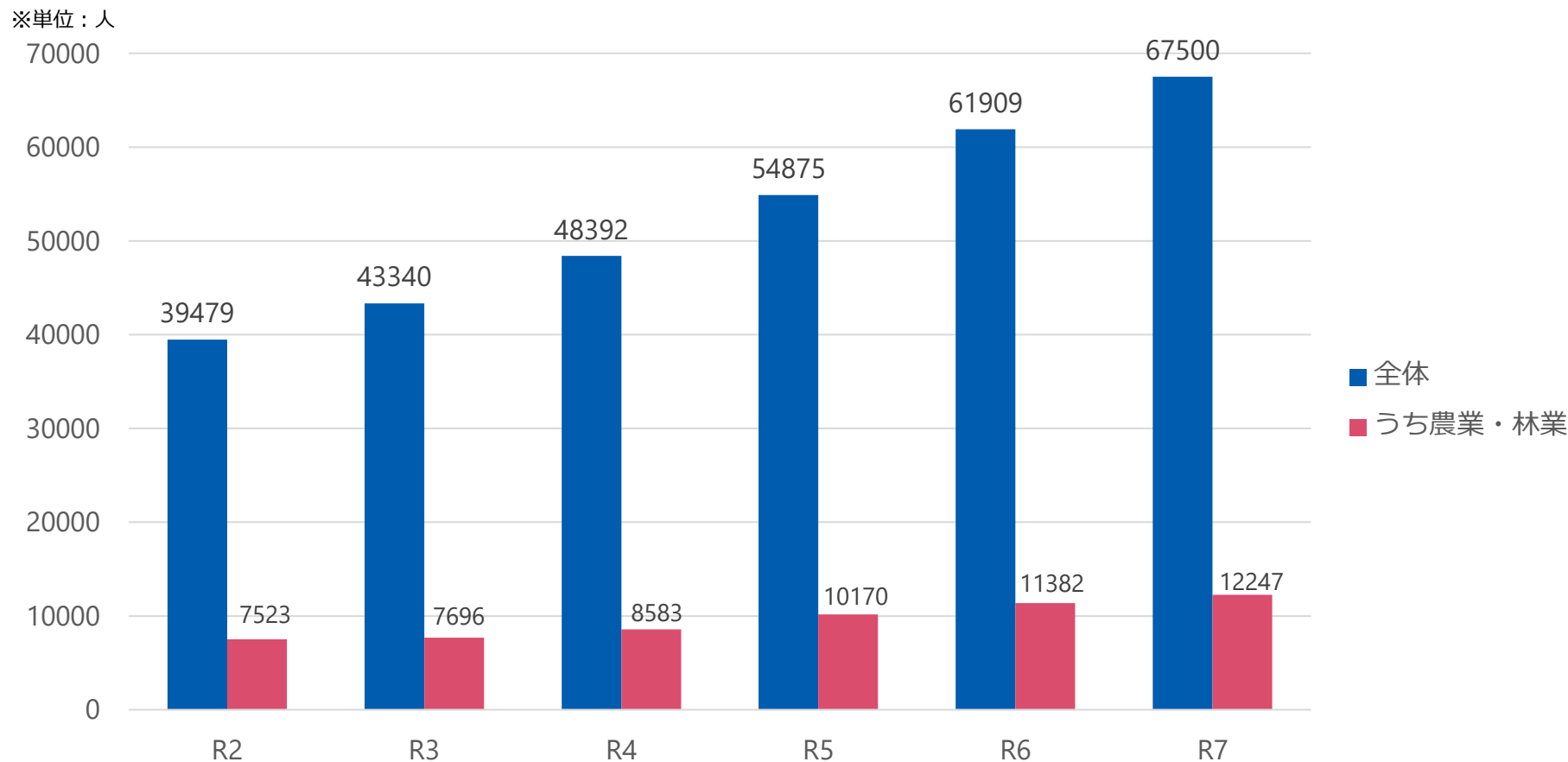


農業に係る雇用者が増加し、家族経営等から農業経営体(個人農家・法人等)に労働者として使用する者の割合が増えているといえる。
また、その背景として、農業従事者の高齢化が一因として考えられる。

1 農業従事者を取り巻く環境

○茨城県内については、外国人労働者数が年々増加傾向にある。農林業従事者においても同様である。

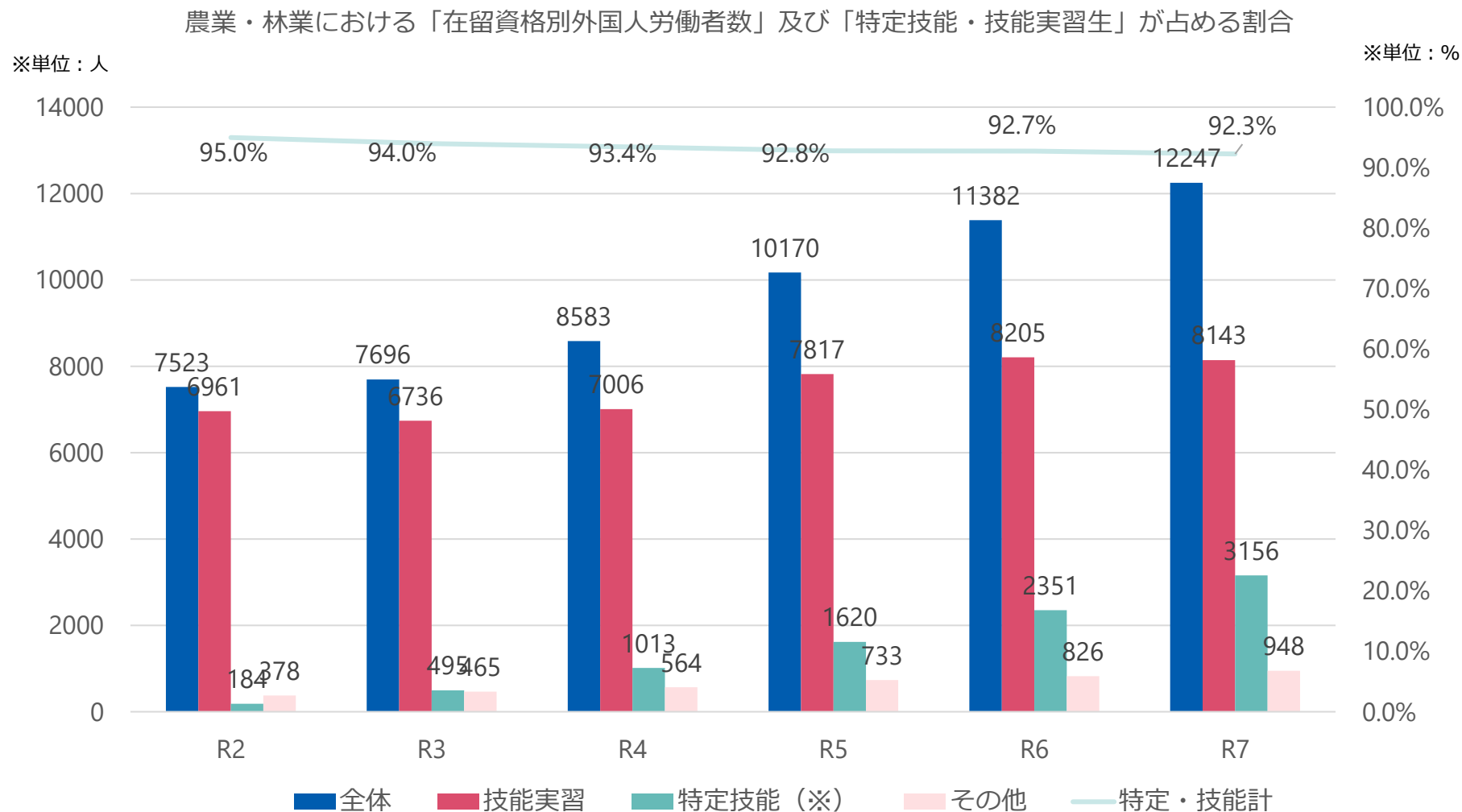
茨城県の外国人労働者数



※「外国人労働者」の人数については、『外国人雇用状況の届出』により届出られた人数を基に、各年10月末現在における人数を算出した数値。
ただし、特別永住者、在留資格『外交』・『公用』の者を除く。

1 農業従事者を取り巻く環境

○茨城県内の外国人労働者のうち、「技能実習」、「特定技能」による在留資格で農林業に従事する者は、9割を超える。



※令和4年以前の『特定技能』の実数値は公表されていないため、『専門的・技術的分野の在留資格』を用いている。
 ※本数値には、「特別永住者」、『外交』・『公用』による在留資格を含まない。

出典：外国人雇用状況（厚生労働省）より

1 農業従事者を取り巻く環境

○まとめ

- ・令和2年から令和7年にかけて、茨城県全体では雇用者が増加している。
鹿行地域においても雇用者数は微減で収まっており、農業経営体数の減少に比べると、雇用者の割合は大きくなっている。
- ・農業に従事する労働者について、年々外国人労働者の割合が多くなっているほか、技能実習・特定技能で在留する労働者が増加傾向にある。



日本人労働者はもちろん、文化・言語等の違いによる外国人労働者から生じる労務トラブルを回避するため、
労務管理・安全衛生管理の見直しが急務である

- 1 農業従事者を取り巻く環境
- 2 農業における労務管理について
- 3 農業における安全衛生管理について



2 農業における労務管理について

○労働基準監督署からお伝えしたいこと

日本人労働者も外国人労働者も関係なく、
法律（労働法）で定められた労務管理は必要

農業においては一部適用除外となっている事項はあるものの、
労働者の健康確保・適切な労務管理を行う上で、一般業種等
の動向を把握しておくことは有効

外国人労働者においては、それぞれの在留資格制度に応じた
留意事項に従い管理することが重要
(例：外国人技能実習機構に対する実習計画作成 等)

2 農業における労務管理について

○労務管理に関し、特に重要な事項を示しています。

1. 労働条件の明示

労働者を雇い入れるにあたり、法定の事項を労働者に書面で明示を行うことが必要です。

2. 労働時間・休暇

労働者の労働時間を適切に管理すること、年次有給休暇を一定日数以上取得させることが必要です。

3. 賃金の支払

労働者の労働時間を管理した上で、適切に計算し賃金を支払うことが必要です。

2 農業における労務管理について

○労働者を雇い入れるにあたり、法定の労働条件を書面又は適切な方法で明示することが必要です。

1. 労働条件の明示（労働基準法第15条）

【必ず明示しなければならないこと】

①～⑥は書面等で明示する必要があります

- ①契約期間に関すること
- ②期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関すること（例：更新回数の上限等）
- ③就業場所・従事する業務に関すること（変更の範囲を含む）（例：〇〇の栽培 等）
- ④始業・終業時刻、休憩、休日、休暇、時間外労働の有無 等に関すること
- ⑤賃金の決定方法、締切時期、支払時期、支払の方法 等に関すること
- ⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）（例：退職には〇〇日前に申し出ること 等）
- ⑦昇給に関すること

【定めをした場合には、明示しなければならないこと】

- ①退職手当に関すること
- ②賞与等に関すること
- ③食費、作業用品等の負担に関すること
- ④安全衛生に関すること
- ⑤職業訓練に関すること
- ⑥災害補償、表彰や制裁に関すること、休職に関すること

2 農業における労務管理について

○労働者を雇い入れるにあたり、法定の労働条件を書面又は適切な方法で明示することが必要です。

1. 労働条件の明示

【労働条件の明示の方法について】

- 原則：書面の交付
- 例外（労働者が希望する場合、以下の方法でも可）
 - ①ファクシミリ（FAX）の送信
 - ②電子メール等（※）の送信

（※）電子メール「等」にはEメール送付のほか、LINE等のSNSメッセージ機能を含む。

⇒ただし、電子メール等で労働条件を明示する場合、労働者が出力して書面を作成できるものに限る。

⇒労働者の個人的な事情に依らず、一般的に出力可能な状態であれば、出力して書面を作成できると認められる。

【有期契約の際の労働条件の明示について】

有期雇用契約を締結した労働者に対する労働条件は、更新の都度、明示する必要があります

（技能実習生から特定技能に在留資格を切り替えて、再度雇用する際などにも必要）

2 農業における労務管理について

○労働条件の明示内容についてまとめた労働条件通知書をご紹介します。

1. 労働条件の明示

- ・労働条件通知書ひな形は、厚生労働省HPからダウンロード可能です。
外国人労働者にあつては、母国語など外国人労働者が理解できる方法で行ってください。（明示内容が網羅されていれば様式は任意です）

（日本語）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html



（日本語以外）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>



(一般労働者用：常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日

雇用主 氏名

事業場名称・所在地

契約期間 期間の定めなし・期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
1 契約の更新の有無
【自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（ ）】
2 契約の更新は次により判断する。
【 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績・態度 ・能力
・会社の経営状況 ・従事している業務の選択状況
・その他（ ） 】
3 更新上段の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで））
【労働契約法に定める同一の企業との間で労働契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】
本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。
この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 有・無（関係なしあり））
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】
無期転換申込みが発生しない期間：Ⅰ（高度専門）Ⅱ（定年後の高齢者）
Ⅰ 特定有期労働者の開始から定了までの期間（ 年 月 日～ 年 月 日）
Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間（ 年 月 日～ 年 月 日）

就業の場所 (雇入れ直後) (変更の範囲)

従事すべき業務の内容 (雇入れ直後) (変更の範囲)

【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】
・特定有期労働者（ 開始日： 年 月 日～ 完了日： 年 月 日）

始業・終業の時刻、休憩時間、就業時間換（1）～（5）のうち該当するもの一つに○を付けること。○を所定時間外労働の有無に関する事項

1 始業・終業の時刻等
(1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）
【以下のような制度が労働者に適用される場合】
(2) 変形労働時間制等：（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。
始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）
始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）
始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）
(3) フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。
(ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、
(終業) 時 分から 時 分、
2時間単位で決定する)
(4) 事業場外みなし労働時間制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分）
(5) 裁量労働制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条
2 休憩時間（ ）分
3 所定時間外労働の有無（有・無）

休 日 ・定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）
・非定休日：毎 月 日、その他（ ）
・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

休 暇 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合一
継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無）
→ 1か月経過で 日
時間単位年休（有・無）
2 代替休暇（有・無）
3 その他の休暇 有給（ ）
無給（ ）
○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
(次頁に続く)

外国人労働者に対する労働条件の明示にあたっては、監理団体や登録支援機関等が代行して労働条件通知書を作成するケースはあるかと思えます。その場合でも、労働条件通知書の内容は事前に確認して明示することをお勧めします。

2 農業における労務管理について

○労働時間については、一般的な業種においては上限が規制されていますが、農業においては、一部労働時間に係る法の適用が除外されています。

2. 労働時間・休暇（労働基準法第32条、第34条、第35条）

【一般的業種の場合】 ※農業は含まれません

法定労働時間は原則 1 週 40 時間、1 日 8 時間以内、休日を週 1 日以上取得することとしています。

これらを超えて労働させる必要がある場合、「36 協定」と呼ばれる労使協定を監督署に届け出ることによって、36 協定で定めた上限の範囲内で労働させることが可能です。

また、1 日 6 時間を超えて労働させる場合は 45 分以上、8 時間を超えて労働させる場合は 1 時間以上休憩を与える必要があります。

（2019年4月までは、36協定による時間外労働の上限は法定の定めがありませんでしたが、働き方改革の推進に伴い、時間外労働の上限時間が最大月100時間未満、2～6ヶ月平均で月80時間以内とするよう法律が改正されました。）

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

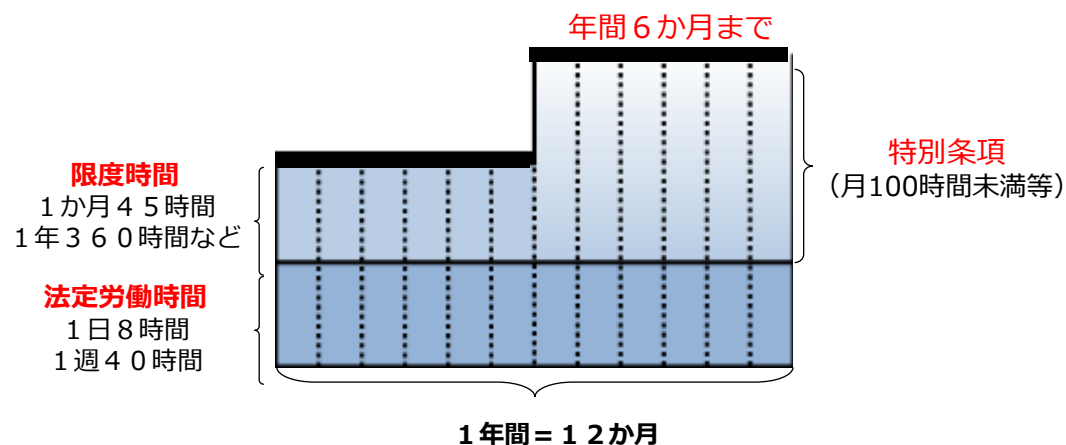
1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

一般的業種における法定労働時間・36協定の上限規制のイメージ



一般的業種では、労働時間における上限、休憩の取得、休日の付与等の規制があり、これらを超えて労働させた場合は法違反となります。

2 農業における労務管理について

○一般的業種においては、時間外労働の上限が規定されていますが、農業においては、労働時間・休憩・休日に係る適用が除外されています。

2. 労働時間・休暇（労働基準法第41条）

【農業の場合】

農業においては、その業務が天候、気象等の自然的条件の影響を著しく受ける産業であることから、「労働時間」、「休日」、「休憩」に係る規定が適用除外されている。
(ただし、一部労働時間の関連事項について、適用除外されていない内容もあるため、注意が必要。)

【適用除外されている内容】

労働時間	1日8時間、1週40時間以内とすること
休憩	6（8）時間を超える労働をさせる際の休憩付与
休日	週1日以上の日以上の休日の付与



適用除外

【適用除外されていない内容】（例）

- ・ 所定労働時間を定めずに労働させること（労働条件としての所定労働時間・所定休日は雇い入れ時に明示する）
- ・ 労働時間を管理・把握・記録しないこと（健康把握、適正な賃金支払の観点から、労働者毎に労働時間を記録する）
- ・ 労働時間を適切に把握しないこと（業務効率が悪いことを理由に一部労働時間を控除する等の措置は認められない）
- ・ 年次有給休暇を認めないこと（年次有給休暇の付与・取得は適用除外となっておらず、付与・請求時には使用させる）

- ・ 農業においては、その業務の特性上、労働時間・休憩・休日に関する規定が適用除外となっています。
- ・ とはいえ、適用除外を理由に長時間働かせることは労働者の健康管理上望ましいものではありませんので、注意が必要です。
- ・ 技能実習生に係る労働条件については、別途通達等により規制がされています。

2 農業における労務管理について

農業に従事する技能実習生の労働条件については、別途通達により、労働基準法に準拠するよう求めています。

2. 労働時間・休暇（労働基準法第41条）

通達『農業分野における技能実習移行に伴う留意事項について』より抜粋（平成12年3月 農林水産省構造改善局地域振興課）

農業労働の場合、機構や天候に大きな影響を受けるという特殊性から、労働基準法の労働時間・休憩・休日等に係る規定については適用除外とされている。（中略）

技能実習移行に当たっては、（中略）**労働基準法の適用がない労働時間関係の労働条件についてを、基本的に労働基準法の規定に準拠するものとする。**



労働時間	1日8時間、1週40時間以内とすること
休憩	6（8）時間を超える労働をさせる際の休憩付与
休日	週1日以上の日以上の休日の付与



・適用除外ではあるが、技能実習生に関しては、労働基準法の規定に準拠した労働条件を設定する

【関連ホームページ】（農林水産省）

<https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/index.html>



現時点で技能実習生を使用している場合、本通達に準拠した雇用契約になっているかと思いますが、今一度現在雇用している労働者との労働条件を確認しましょう。特定技能外国人に係る労働条件については、本通達の対象外ですが、優秀な人材を確保するため、同種作業を行う日本人の労働条件と同等以上とすることが重要です。

2 農業における労務管理について

労働時間の適正な把握について

労働時間は「使用者の指揮命令下に置かれている時間」です。使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。農業においても、労働時間の把握については適用除外となっていないので、正しく管理するようにしましょう。



(事業主のみならずへ)

労働時間の適正な把握のために 使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

○ 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら確認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

○ 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ガイドラインのポイント

・ 使用者の「明示又は黙示」による指示は労働時間にあたる

・ 労働日ごとの「始業・終業時刻」を確認・記録する

・ タイムカード等の客観的な記録を基礎として確認する

・ 手書きの出勤簿等、自己申告制を採用する場合は、他の時間記録と突合し、実態調査を行う

・ 適正な自己申告を阻害する措置を設けないようにする

・ 記録した労働時間は、労働者ごとに賃金台帳に適正に記入する

労働者の健康保持、適切な賃金支払等トラブル未然回避のため、労働時間管理の重要性を理解し、適切に管理しましょう。

2 農業における労務管理について

年次有給休暇については、農業も適用除外となっていないため、忘れずに取得させるよう注意が必要です。

2. 労働時間・休暇（労働基準法第39条）

【年次有給休暇】

雇い入れの日から6ヶ月継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が付与される。
また、年10日以上付与される労働者については、**年5日以上**の年休を取得させることが義務となる。

■原則：通常の労働者の付与日数（週5日以上勤務の者）

継続勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

■例外：週4日以下勤務かつ週所定労働時間が30時間未満の者

週所定労働日数	1年間の所定労働日数（※）	継続勤務年数						
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

（※）週以外の期間で労働日数が定められている場合

※年次有給休暇の時効は2年間です

黄色の枠に該当する労働者（年10日以上年休が付与される者）は、年5日以上

の取得義務が発生します。技能実習生や特定技能外国人の雇用は基本的にフルタイムとなるため、年休取得義務が生じることに注意しましょう。

また、各人が年休を1年に5日以上使用できているかを管理する管理簿も作成するようにしましょう。

2 農業における労務管理について

○賃金の支払に当たっては、トラブル未然防止のため、資料の調製状況を確認しましょう。

3. 賃金の支払（労働基準法第24条、第37条）

【賃金の支払について】

■賃金を支払うにあたっては、一定のルールに則って、支払う必要があります。

1. 通貨払

通貨（紙幣・貨幣）で払うこと。

⇒労働者の同意を得た場合は銀行振込可

2. 直接払

労働者本人に支払うこと。⇒代理人は不可

⇒銀行振込は本人名義

3. 全額払

賃金計算締切日までに計算した額を全額支払うこと。

⇒原則法定控除分以外は控除不可。（労使協定があれば一部可）

4. 毎月払

毎月1回以上払うこと。⇒隔週払、週払、日払は可

⇒2箇月に1回などの支払は不可

5. 一定期日払

当月16日払いなど具体的な期日を定めて支払うこと。

⇒「毎月15日～20日の間」、「毎月第二土曜日」などは不可。

※各項目については詳細解釈がありますが、本スライドは概要を説明する趣旨であるため、一部説明を簡略化しています。

基本的に、次スライド以降で気を付けるべき事項を説明します。

2 農業における労務管理について

○賃金の支払に当たっては、トラブル未然防止のため、資料の調製状況を確認しましょう。

3. 賃金の支払（労働基準法第24条、第37条）

『賃金控除協定』について

毎月の賃金から、税金などの法令で認められたもの以外を控除して支払う場合、労働者代表との間で「賃金控除協定」を事前に締結の上、支払う必要があります。

※労働者から個別の同意書があっても、労働者代表との協定書の作成が必要となります。

※この協定書は監督署に届け出るものではなく、事業場内で作成・周知するようにして下さい。

※労働者代表を選任する場合は、使用者から指名する等ではなく、労働者の中で選ばせる等民主的な方法で選ぶようにして下さい。



賃 金 控 除 に 関 す る 協 定 書	
〇〇〇〇	と △△△△ は労働基準法第24条第1項但書に基づき賃金控除 に関し、下記のとおり協定する。
記	
1.	〇〇〇〇 は、毎月 〇 日、賃金支払いの期次に掲げるものを控除して支払う ことができる。
	(1) 社宅費
	(2) 光熱費
	└
	(4)
	(5)
2.	この協定は 年 月 日から有効とする。
3.	この協定は、何れかの当事者が 日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を 有するものとする。
年 月 日	
使用者代表氏名	〇〇農場 〇〇〇〇
従業員代表	△△△△

外国人労働者等の社宅費や光熱費などを賃金から控除して支払っている場合は、忘れずに賃金控除協定書を労働者代表者との間で締結するようにして下さい。なお、控除できるのは、内容が事理明白なものに限られ、業務態度に対する罰金や賠償など不明瞭なものは控除できません。

2 農業における労務管理について

○賃金の支払に当たっては、トラブル未然防止のため、資料の調製状況を確認しましょう。

3. 賃金の支払（労働基準法第24条、第37条）

『割増賃金』について

【一般的業種の場合】

法定の労働時間を超えて労働させた場合（＝時間外労働）、法定休日に労働させた場合（＝休日労働）、深夜（夜10時から朝5時までの間）に労働させた場合には、1時間当たりの時間単価に、以下表の割増賃金率を乗じた割増賃金を払う必要があります。

【農業の場合】

農業に関しては、業務の特殊性から労働時間に係る規定が適用除外となっているため、時間外労働・休日労働については適用が除外されています。

ただし、深夜労働に関しては適用除外となっていないため、他業種と同様、**深夜労働をさせた場合は、割増賃金率を計算の上、支払義務があります。**

	一般的業種	農業
（1）1日8時間、1週40時間を超える時間外労働をさせた場合	25%以上	適用除外（雇用契約による）
（2）月60時間超の時間外労働をさせた場合	50%以上	適用除外（雇用契約による）
（3）（1週間に1度も休日を取得させない）休日労働させた場合	35%以上	適用除外（雇用契約による）
（4）深夜労働をさせた場合	25%以上	25%以上

一般的業種においては、時間外労働や休日労働に割増賃金を科すことにより、それらの抑制を図ることを目的としています。農業における時間外労働・休日労働に対する割増賃金の支払は、個別の雇用契約によります。

2 農業における労務管理について

○賃金の支払に当たっては、個別の雇用契約を確認しましょう。

3. 賃金の支払

農業における所定労働時間以外の労働に対する賃金の支払について

所定労働時間を超えて労働させた場合は、最低でも労働させた時間分は支払う義務があります。

原則として、農業において時間外・休日労働に対する割増賃金は、労働時間に係る規定が適用除外となっていますので、法令上支払の義務は生じません。

ただし、時間外・休日労働分について割増賃金相当の賃金を支払うような雇用契約を締結している場合は、当該契約に応じた賃金を計算し、支払う必要があります（例：技能実習生との雇用契約 等）。

【例】 時間給1200円の労働者に、当日仕事が長引き 2 時間残業させた場合

(1) 割増賃金を払う契約となっていない場合

$$1200\text{円} \times 2\text{時間} = 2,400\text{円} \quad \text{追加で払う必要がある}$$

(2) 割増賃金を払う契約となっている場合（例：一般的業種と同様、時間外労働を25%増で支払う契約の場合）

$$1200\text{円} \times 2\text{時間} \times 1.25 = 3,000\text{円} \quad \text{追加で払う必要がある}$$

農業の時間外労働・休日労働に対する割増賃金の支払は適用除外されていますが、技能実習生との雇用契約など、労働基準法に準拠し、割増賃金相当分を支払う雇用契約となっている場合、契約の内容のとおり支払う必要があります。

2 農業における労務管理について

令和8年10月18日から、茨城県最低賃金が引き上げられます。



3. 賃金の支払

茨城県最低賃金

時間額1,136円（昨年比+62円）

令和8年10月18日発効

最低賃金に参入しない手当

- ・臨時に支払われる賃金（結婚手当 など）
- ・1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ・時間外・深夜・休日割増賃金
- ・精皆勤手当、通勤手当、家族手当

茨城県 最低賃金

令和8年
10月18日
時間額

1,136円

前年度
62円UP

月給の人も日給の人も自分の時間額を計算してみよう

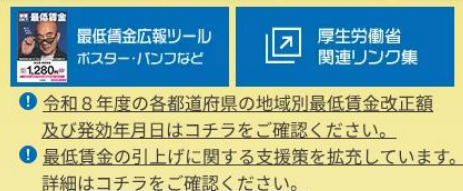
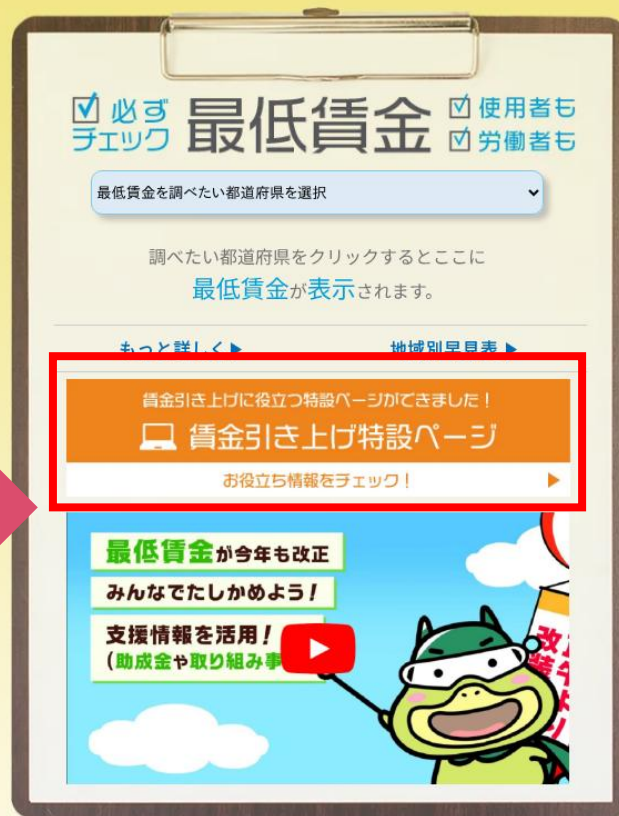


計算方法は裏面をデジコ!

詳細な計算方法や、歩合制の場合の計算方法などは労働基準監督署へご相談を。

2 農業における労務管理について

最低賃金に係る特設ホームページのご案内



<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>

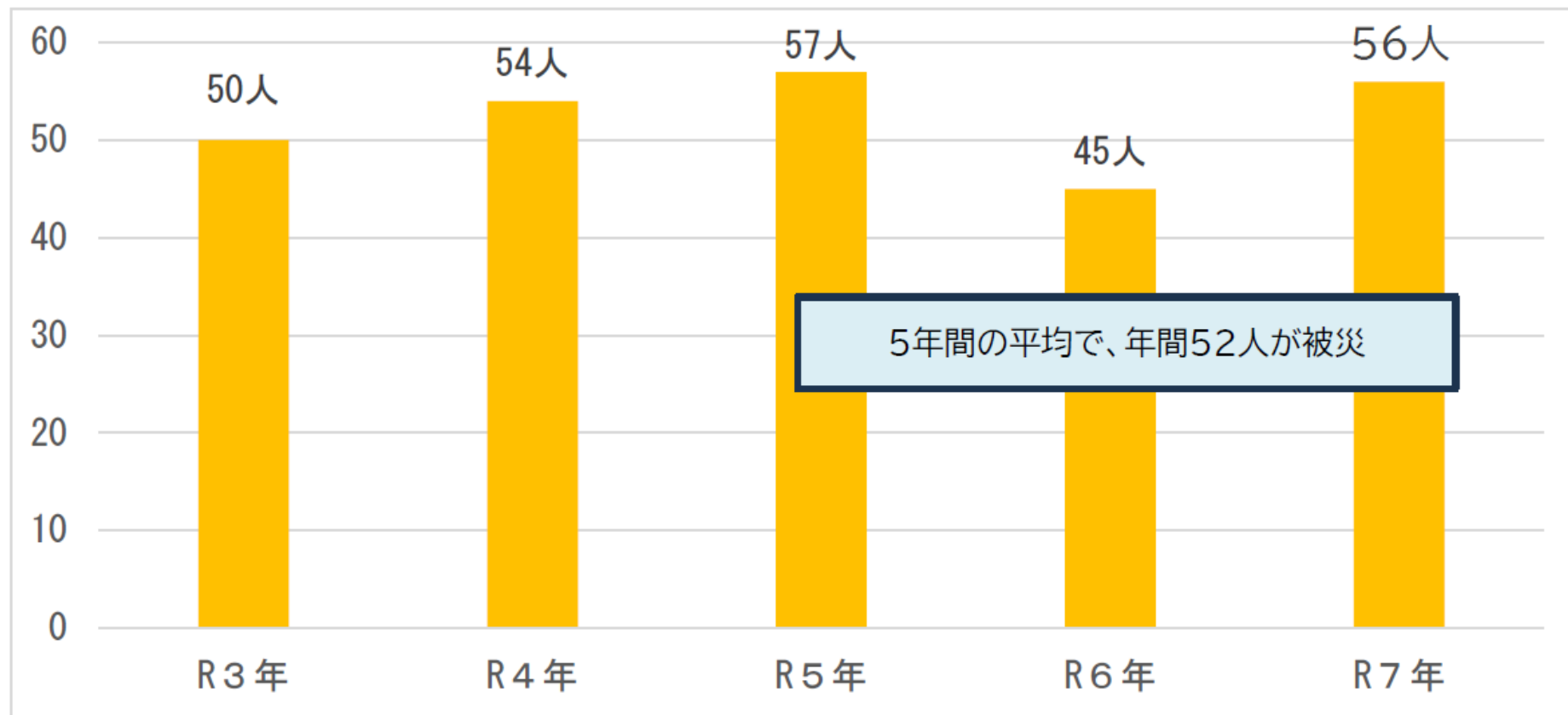
賃金引上げ特設ページでは、助成金の案内や好事例等をご紹介します。
最低賃金引き上げへのご理解、何卒よろしくお願い致します。

- 1 農業従事者を取り巻く環境
- 2 農業における労務管理について
- 3 農業における安全衛生管理について

3 農業における安全衛生管理について

茨城県内における農業の労働災害発生状況

労働災害の推移（茨城県：農業、4日以上の死傷者数）



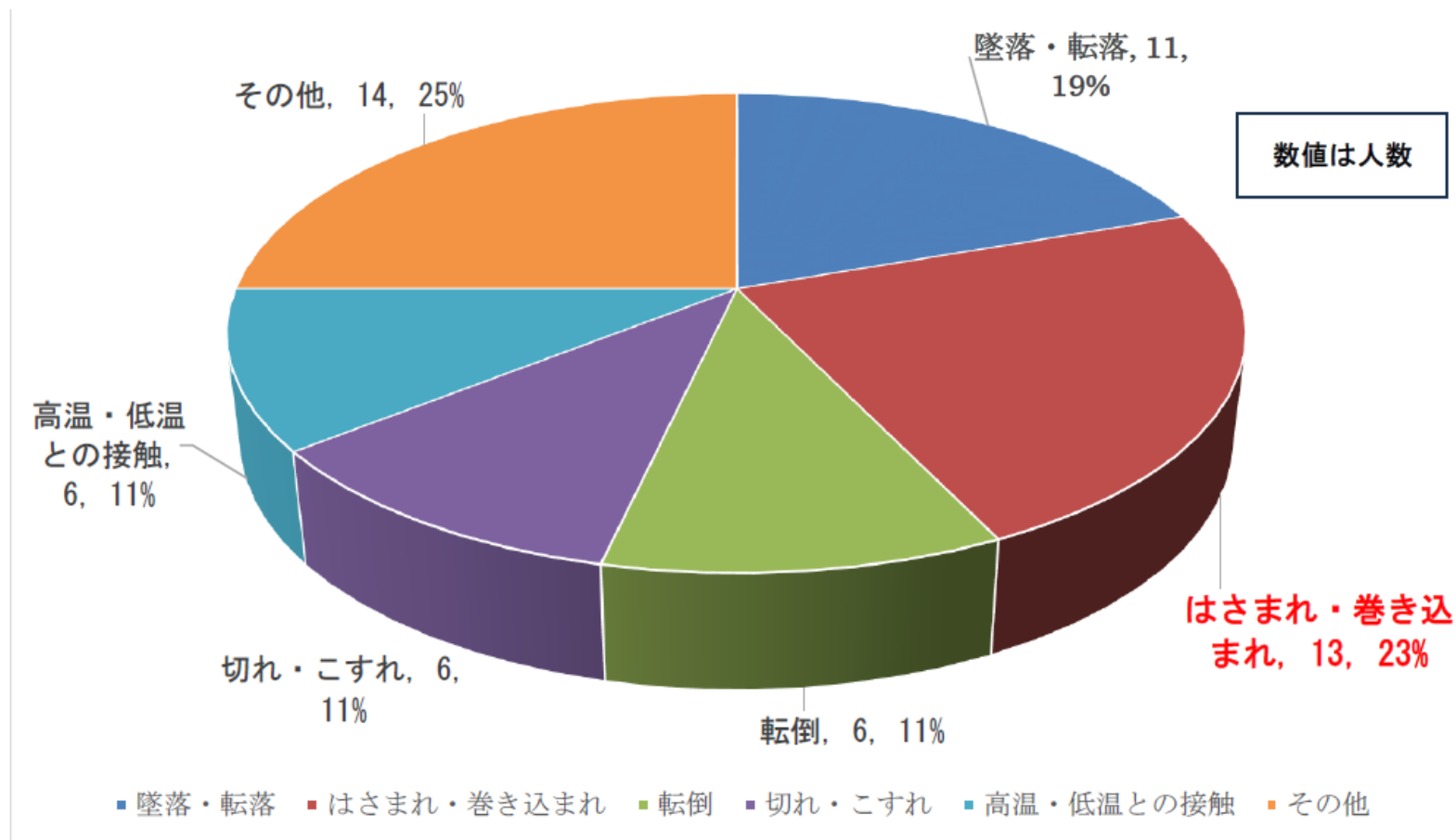
※労働者死傷病報告より集計した数値(人数)である。

農業においては、毎年50～60の方が労働災害により4日以上休業しています。

3 農業における安全衛生管理について

茨城県内における農業の労働災害発生状況

令和7年における事故の型別災害発生状況（茨城県：農業）

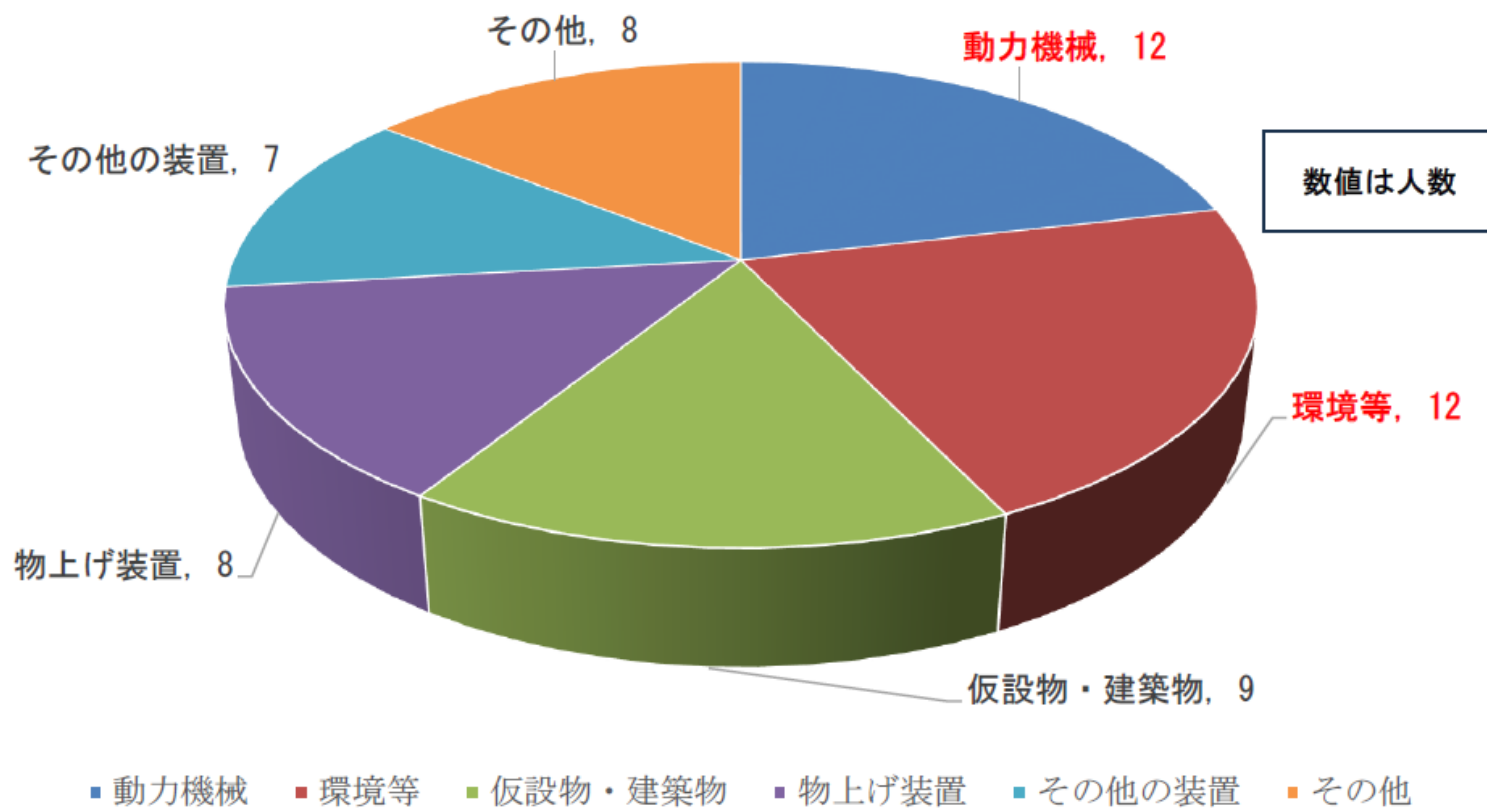


事故の型別にみると、「はさまれ・巻き込まれ」（13人）が最も多く、「墜落・転落」（11人）、転倒（6人）と続く。

3 農業における安全衛生管理について

茨城県内における農業の労働災害発生状況

令和7年における起因物別災害発生状況（茨城県：農業）

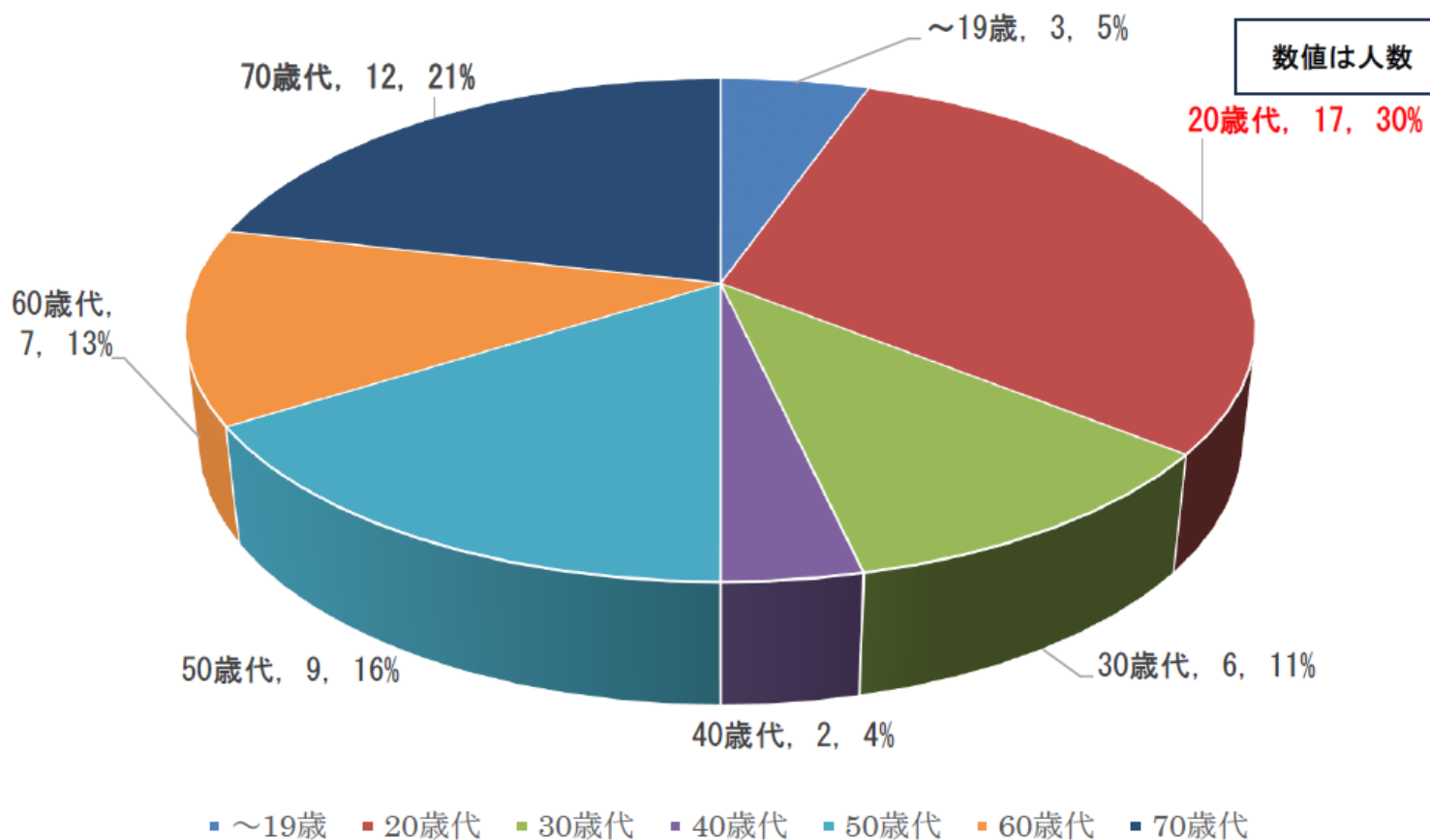


起因物別にみると、「動力機械」（12人）と「環境等」（12人）が最も多く、仮設物・建築物（9人）、物上げ装置（8人）が続く。

3 農業における安全衛生管理について

茨城県内における農業の労働災害発生状況

令和7年における年齢別災害発生状況（茨城県：農業）

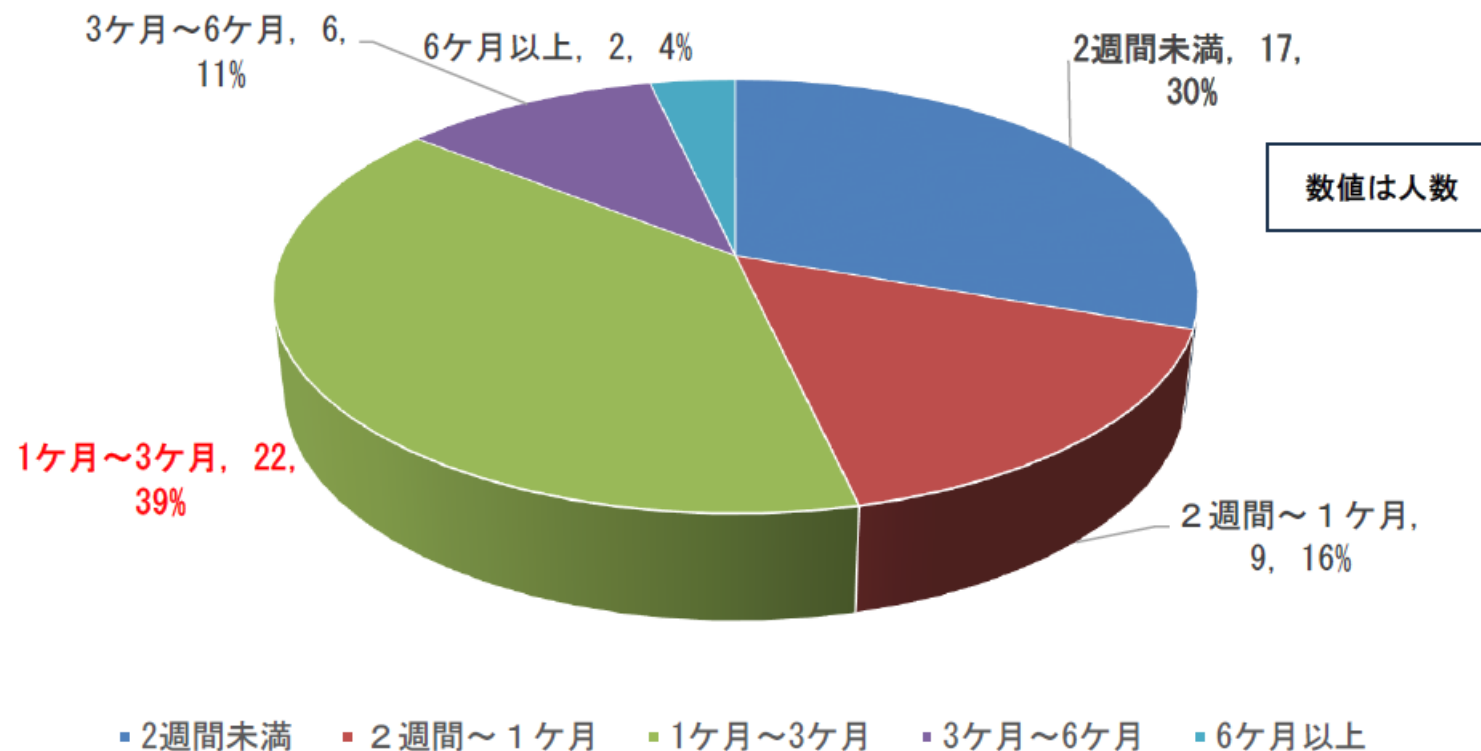


年齢別にみると、「20歳代」（17人）が最も多く、「70歳代」（12人）が続く。

3 農業における安全衛生管理について

茨城県内における農業の労働災害発生状況

令和7年における災害程度別災害発生状況（茨城県：農業）



災害の程度として、休業見込日数が1～3か月が22件で約4割。

3 農業における安全衛生管理について

茨城県内における農業の労働災害の傾向分析

動力機械による災害が多く、それらを起因とした「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」等の災害が多い。

墜落・転落災害、転倒災害は、仮設物・建築物からの転落、屋外作業の為自然環境に影響を受けて災害が発生する状況も考えられる。

20歳代などの若年労働者は仕事の経験が浅く、危険性・有害性などの認識が十分でない可能性がある。

70歳代の労働者は、高齢化の影響により、身体機能が低下している可能性がある。また、高齢労働者であるほど完治までの休業日数が長くなる傾向がある。

①機械設備による「はさまれ・巻き込まれ災害」や「切れ・こすれ災害」の防止対策

②作業環境の改善、熱中症対策

③高年齢労働者に対する対策

3 農業における安全衛生管理について

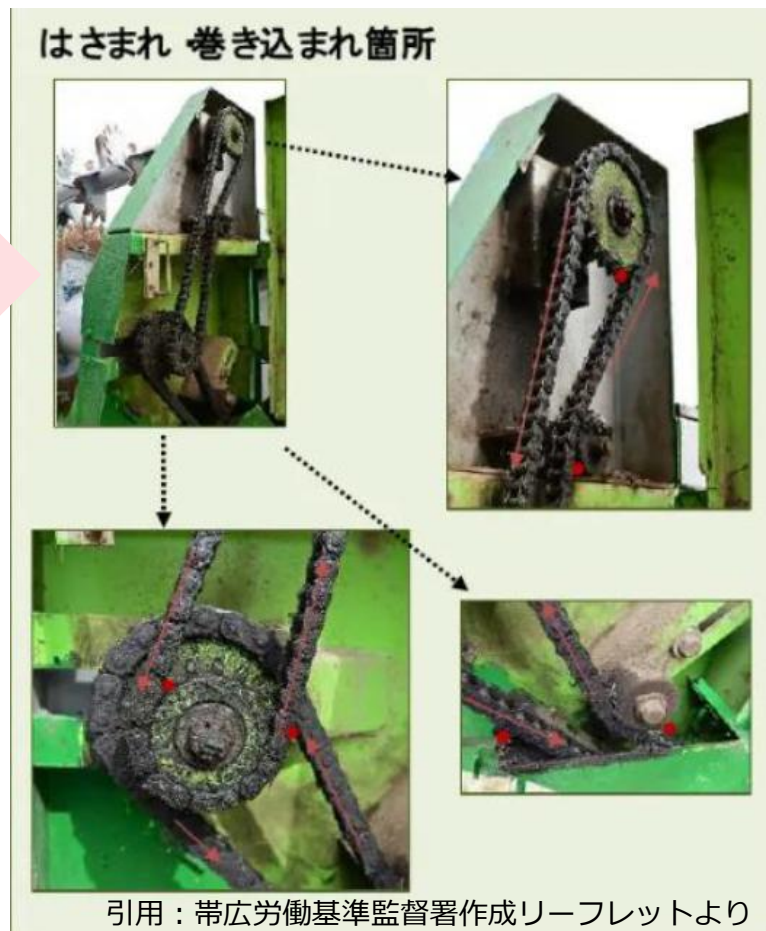
災害の傾向から見える労働災害防止対策

①機械設備による「はさまれ・巻き込まれ災害」や「切れ・こすれ災害」の防止対策

カバーが一部のみ取り付けられ、チェーンや歯車がむき出しになっている。

手指の挟まれる危険を防止するため、チェーンや歯車全体を覆うカバーを取り付ける必要がある。
(労働安全衛生規則第101条第1項)

機械の詰まり等の不具合が発生した場合、機械を停止させてから取り除く
(労働安全衛生規則第107条第1項)



※不具合の発生等により、一時的にカバーを取り外すことはあっても、常時、カバーを外したまま機械を稼働させてはならない。

3 農業における安全衛生管理について

災害の傾向から見える労働災害防止対策

②作業環境の改善、熱中症対策

外国人労働者が機械を使う場合は、作業方法の教育に加え、母国語の注意掲示を行うことにより、注意を促す。



引用：帯広労働基準監督署からのお知らせHPより

物理的対策のほか、作業者の安全意識の高揚も重要

3 農業における安全衛生管理について

災害の傾向から見える労働災害防止対策

②作業環境の改善、熱中症対策

屋外作業環境による熱中症防止の措置を講じることで、「暑熱環境」による災害を予防する

背景

熱中症重篤化のほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」



重篤化させないための
適切な対策の実施

法改正の内容

「WBGT 28度以上」又は「気温31度以上」の環境下で
「連続1時間以上」又は「1日4時間超」実施する作業

WBGT：湿球黒球温度（暑さ指数）

体制整備

（熱中症が発生時の連絡体制を整備する）

手順作成

（熱中症が疑われる者を見つけた際の初期対応・通報対応の手順を作る）

関係者の周知

（体制や手順を関係者に知らせる）



2025年6月
より義務化

熱中症が疑われる方を見つけたら、発見者が誰に伝え、どのように初期対応するのか、あらかじめ定めて、周知してください。

3 農業における安全衛生管理について

災害の傾向から見える労働災害防止対策

③高年齢労働者に対する対策

高年齢労働者に対し、高齢化の特性に応じた対応を行う内容をまとめた「エイジフレンドリー指針」に基づく対応を行う

エイジフレンドリー指針の概要

安全衛生管理体制の確立

- 経営トップによる方針表明と体制整備
- 高年齢労働者の労働災害防止のためのリスクアセスメント実施

職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主にハード面の対策）
- 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主にソフト面の対策）

高年齢労働者の健康や体力状況の把握

- 健康状況の把握
- 体力の状況の把握

高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

- 個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた対応
- 心身両面にわたる健康保持造人措置

安全衛生教育

- 高年齢労働者、管理監督者等に対する教育

事業者の皆さまへ

エイジフレンドリーガイドラインに替わる新たな指針です

高年齢者の労働災害防止のための指針 (エイジフレンドリー指針)を策定しました

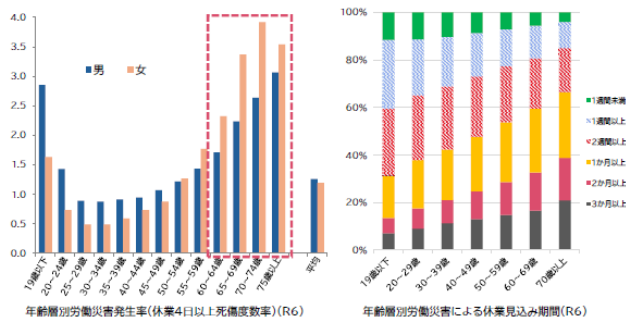
概要

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号)により、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となったことを受け、令和8年2月に、「高年齢者の労働災害防止のための指針」(エイジフレンドリー指針)を策定しました。

このリーフレットは、エイジフレンドリー指針の主なポイントや高年齢者の労働災害防止対策をまとめたものです。皆さまの事業場での、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等に、ぜひご活用ください。

高年齢者をめぐる労働災害の現状

高年齢者は他の世代と比べて、労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長い傾向があります。



社会の高齢化に伴い、高年齢者の労働災害発生率は、今後さらに増加することが予想され、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理等の取り組みが重要です。

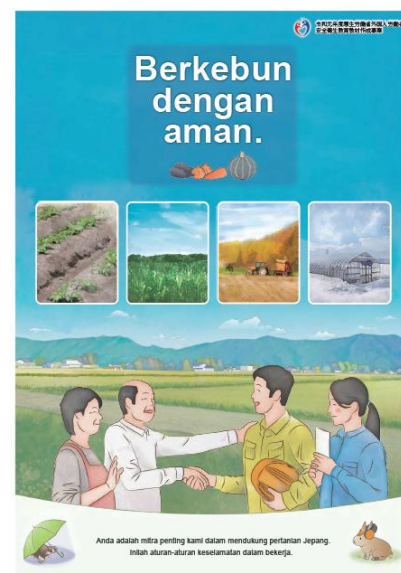
指針の主なポイントは次頁をご覧ください→

3 農業における安全衛生管理について

安全衛生対策に係る教育教材について

厚生労働省ホームページにおいて、農業に係る安全衛生教材を多言語で公開しています。
(日本語のほか、多言語に対応した教材を合わせて公開しています。)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714_00008.html



農林水産省ホームページにおいては、農業機械に係る安全衛生教材を公開しています。

https://www.maff.go.jp/j/seisan/sien/sizai/s_kikaika/anzen/siryo.html#keihatu

安全衛生教育に際し多言語の教材を紹介しています。是非ご参考になさってください。

3 農業における安全衛生管理について

農業で働く方の安全と健康サポート事業について

【中小規模事業場安全衛生サポート事業】
中央労働災害防止協会が主催する、農業従事者向けのセミナー事業。

利用は無料。農作業安全に関する研修や講演を無償で実施することが可能。
農業従事者が集まる機会等に講師派遣が可能。

費用は
無料です！



農業で働くみなさんの安全と健康を
サポートします！（令和7年度新設）

中小規模事業場安全衛生サポート事業

農業に従事する皆さんが集まる機会はありませんか？

令和7年度より農作業安全に関する研修等の事業が始まります。

農業に従事する皆さんが集まる機会を利用し、

農作業安全（働く人の安全と健康）に関する研修や講演を無償で行います。

研修・講演の場の設定

農作業安全の研修や講演のためだけに集まりを新設いただく必要はございません。

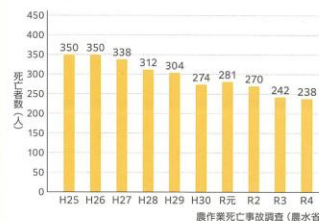
例えば、JAの生産部会やJA青年組織の集まりの場において、一つのコマとして設定いただく形で実施することができます。



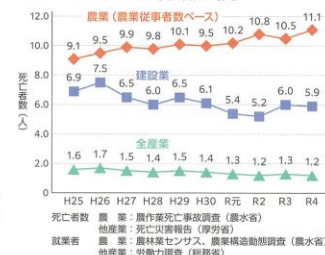
農作業死亡事故の現状

- 令和4年の農作業事故死亡者数は238人であり、前年（令和3年）と同水準。
- 就業者10万人当たりの死亡事故者数は11.1人と増加傾向であり、他産業に比べて高い状態が継続。

農作業事故死亡者数の推移



就業者10万人当たり死亡事故者数の推移



（注）就業者10万人当たり死亡事故者数の算出において就業者として使用していた農業就業人口の調査が令和元年で終了したため、令和2年から農業従事者数を使用して算出。

農林水産省ホームページより抜粋

安全衛生教育の機会として、中災防主催のセミナーもご活用ください。

ご清聴ありがとうございました。

